



Henkilöstöohjelman palaute ja toimeenpanosuunnitelman valmistelu

Henkilöstöjaosto 30.8.2023

Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

keusote.fi

HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA

Henkilöstöjaoston evästyksen henkilöstöohjelman toimeenpanon valmisteluun

- Kysymyksiä evästyksen pohdintaan
 - Mitä asioita olisi erityisesti huomioitava toimeenpanosuunnitelmaa valmisteltaessa
 - Onko toimintaympäristön muutokset huomioitu riittävästi
 - Mitä nostaisit kärkiteemaksi toimenpiteiden osalta

Lausuntokierros

- Alueen asukkailla, työntekijöillä, kunnilla ja vaikuttajatoimielimillä oli mahdollisuus kommentoida hyvinvointialueohjelmaa, jonka alaohjelma henkilöstöohjelma on
 - Kunnat ja vaikuttajatoimielimet (n=11)
 - Taloustutkimuksen tekemä asukas- ja henkilöstökysely (n=1505)
 - Henkilöstön osuus 5,5 % (83)



Nostoja henkilöstöohjelmaan

- Henkilöstöohjelma on **Hyvinvointialueohjelman tärkeä ja välttämätön osa**, jota tukevat koulutus, työhyvinvointi-, sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat
 - Visiot "onnistumme yhdessä" ja "tavoitteena työpaikka, josta on helppo puhua hyvää" antavat positiivisen kuvan hyvinvointialueen toiminnasta ja lisäävät Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen rekrytoinnin vetovoimaa
 - Henkilöstöohjelman toteuttamisen vaatima rahoitus on turvattava talousarvioissa.
 - Käytännön toimet tulee tehdä yhteistyössä henkilöstön kanssa.
 - Henkilöstön vähentäminen tai työehtojen heikentäminen ei voi tulla kyseeseen säästökeinona.
 - Hyvinvointialueen on aiheellista kirkastaa työnantajakuvaa niin kuin ohjelmassa on esitetty.

Nostoja henkilöstöohjelmaan

Lyhyet työmatkat ja toimivat lähipalvelut ovat henkilöstön saatavuuteen vaikuttavia vetovoimatekijöitä (alueen kuntien tehtävä)

- Hyvinvointialueen henkilöstöetujen pakissa tulisikin työsuhdeasuntojen ja muiden kannusteiden avulla tarjota mahdollisuutta asua lähellä omaa työpistettä.
- Lähiasuminen on myös vastuullisuusteko vähentäen työmatkoista aiheutuvaa ympäristökuormitusta, minkä lisäksi lähiasumisella on positiivisia vaikutuksia hyvinvointialueen kuntien elinvoimaan ja verokertymään.

Henkilöstöön panostaminen ohjelmassa kuvatulla tavalla on tärkeää

- Riittävän ja osaavan henkilöstöressurssin varmistamisen nyt ja tulevaisuudessa
- Pito- ja vetovoimassa on tapahtunut jo kehitystä ja hyvällä esimiestyöllä tämä edelleen paranee
- Investoinnit oman henkilöstön saatavuuteen vuokratyövoiman käytön vähentämiseksi ovat erittäin kannatettavia

Kommentteja ja kehittämissuhteita

- Jatkuvan kehittämistyön ja uusien urapolkujen sijaan henkilöstöresurssia tulisi suunnata asiakastyön laadukkaaseen toteuttamiseen siten, että henkilöstö voisi toteuttaa työtään eettisesti ja arvojaan vastaavasti
- Voidaanko tehdä rohkeampaa linjanvetoa henkilöstön ostamisen rajoittamisesta / kieltämisestä ja samalla riittävän tehokkaasti vaadittava toimia, joilla saadaan omaa henkilöstöä sitoutumaan tai rekrytoitua lisää henkilöstöä avoimiin toimiin?
- Tavoite, että Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella olisi mahdollisimman hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö edellyttää, että myös työ on oikein mitoitettu ja työolosuhteet laitettu kuntoon.
- Henkilöstöohjelman tavoite on vahvistaa yhdessä tekemisen toimintakulttuuria sekä vahvistaa työelämän laatua. Tavoite on hyvin asetettu
- Ohjelmassa on mainittu arvostetun ja turvallisen työpaikan sekä vetovoimaisen työnantajamaineen tavoittelu. Nämä edellyttävät kuitenkin yhteistä näkemystä tavoitetilasta henkilöstön kanssa.

Kommentteja ja kehittämissuhteita

- Johtamisenlaatu ja johtamistuke henkilöstölle tulee myös parantaa – itseohjautuvuuden ja autonomisuuden vahvistuminen edellyttää tukea.
- Ohjelmassa mainittu digipalvelujen käytön lisääminen voi luoda uudenlaista työtä sekä uusia urapolkuja, mutta erityisesti mahdollistaa keskittymisen työn järkevöittämiseen ja ylimääräisen työn karsimiseen pois
- Henkilöstörakennetta on tarpeen muokata ottamaan paremmin huomioon henkilöstönerilainen osaaminen ja osaamistarpeet eri tehtävissä.
- Aietta muuttaa lähihoitajien vakansseja hoiva-avustajien vakansseiksi emme kannata. Lähihoitajien määrää ei tule vähentää, vaikka hoiva-avustajien määrää on tarpeen lisätä.
- Kotihoidon palveluiden ja kotihoidon henkilöstön jaksamisen seurantaan on kiinnitettävä nykyistä enempi huomiota. Kotihoidon henkilöstön työtaakka on kohtuuttoman suuri ja vaihtuvuus on lisääntynyt sen myötä, kun esim. rekrytointipoolin kotihoidon henkilöstön työssäkäyntialue on muutettu koko Keusoten alueeksi.

Tutkimuksen tausta ja toteutus



Taloustutkimus Oy on toteuttanut tämän tutkimuksen Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen (Keusote) toimeksiannosta. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Keusoten työntekijöiden, edustajien ja alueen asukkaiden näkemyksiä hyvinvointialueohjelmasta.



Tutkimuksen kohderyhmän muodostavat 18-79-vuotiaat Keusoten alueella asuvat suomalaiset sekä Keusoten työntekijät ja edustajat. Edustajilla viitataan tässä tutkimuksessa Keusoten alueen kunnan, Keusoten toimielimen tai Keusoten alueen järjestön edustajaan.



Tiedonkeruu toteutettiin avoimen linkin kautta, jota Keusote jakoi omissa kanavissaan. Vastauslinkki avattiin 21.6., ja se on vielä raportointihetkellä avoimena. Tiedonkeruuta täydennettiin asukkaiden osalta Taloustutkimuksen internetpaneelissa 18.7.-14.8.2023 välisenä aikana.

Kokonaisvastaajamäärä on 1505. Tulokset on painotettu edustavaksi sukupuolen, iän ja asukasmäärän mukaisesti. Virhemarginaali on noin $\pm 2,7$ prosenttiyksikköä.

Kaikki vastaajat, n=1505, N=151 000

Vastaajajoukon rakenne

SUKUPUOLI



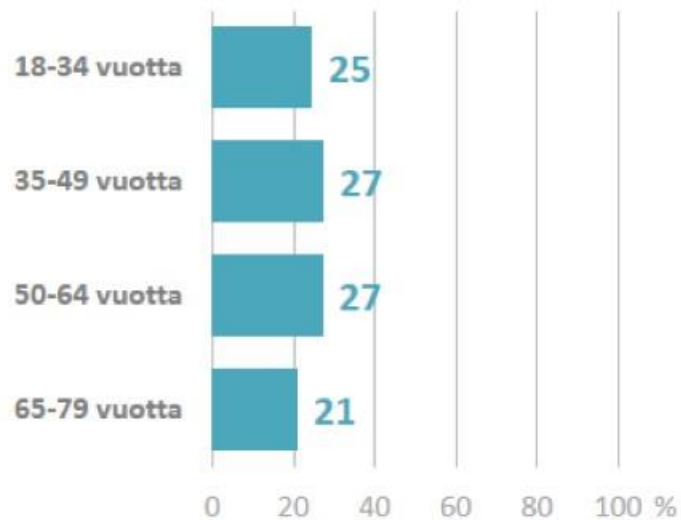
49 %



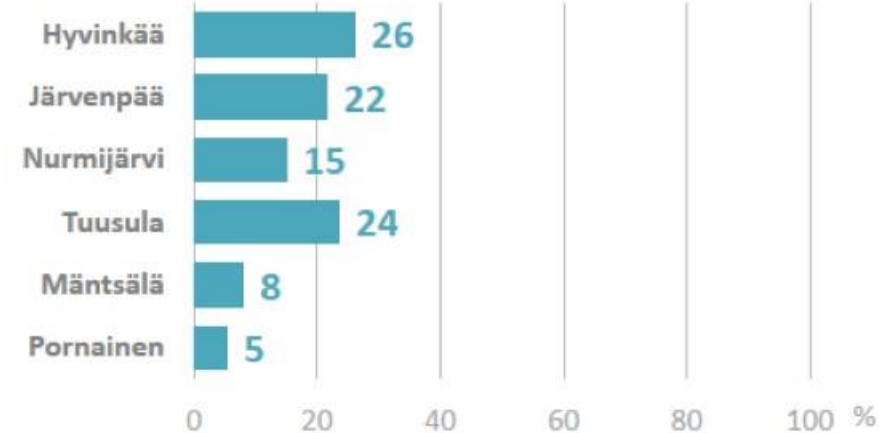
47 %

Muu 4 %

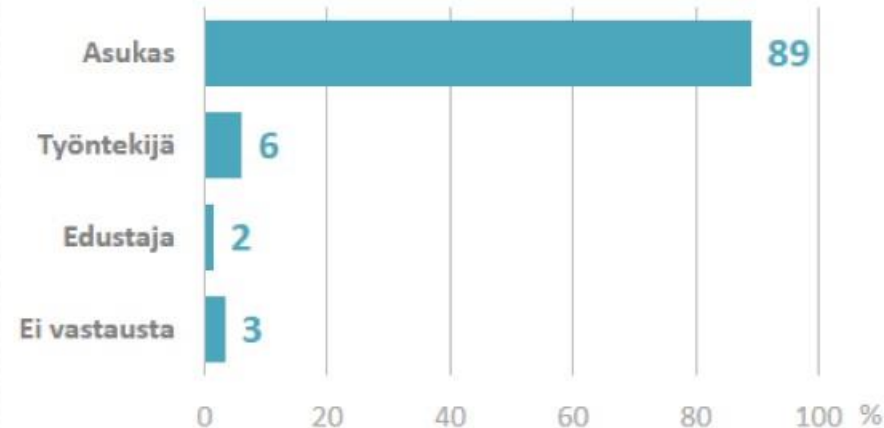
IKÄRYHMÄ



ASUINKUNTA



ON KEUSOTEN ALUEEN

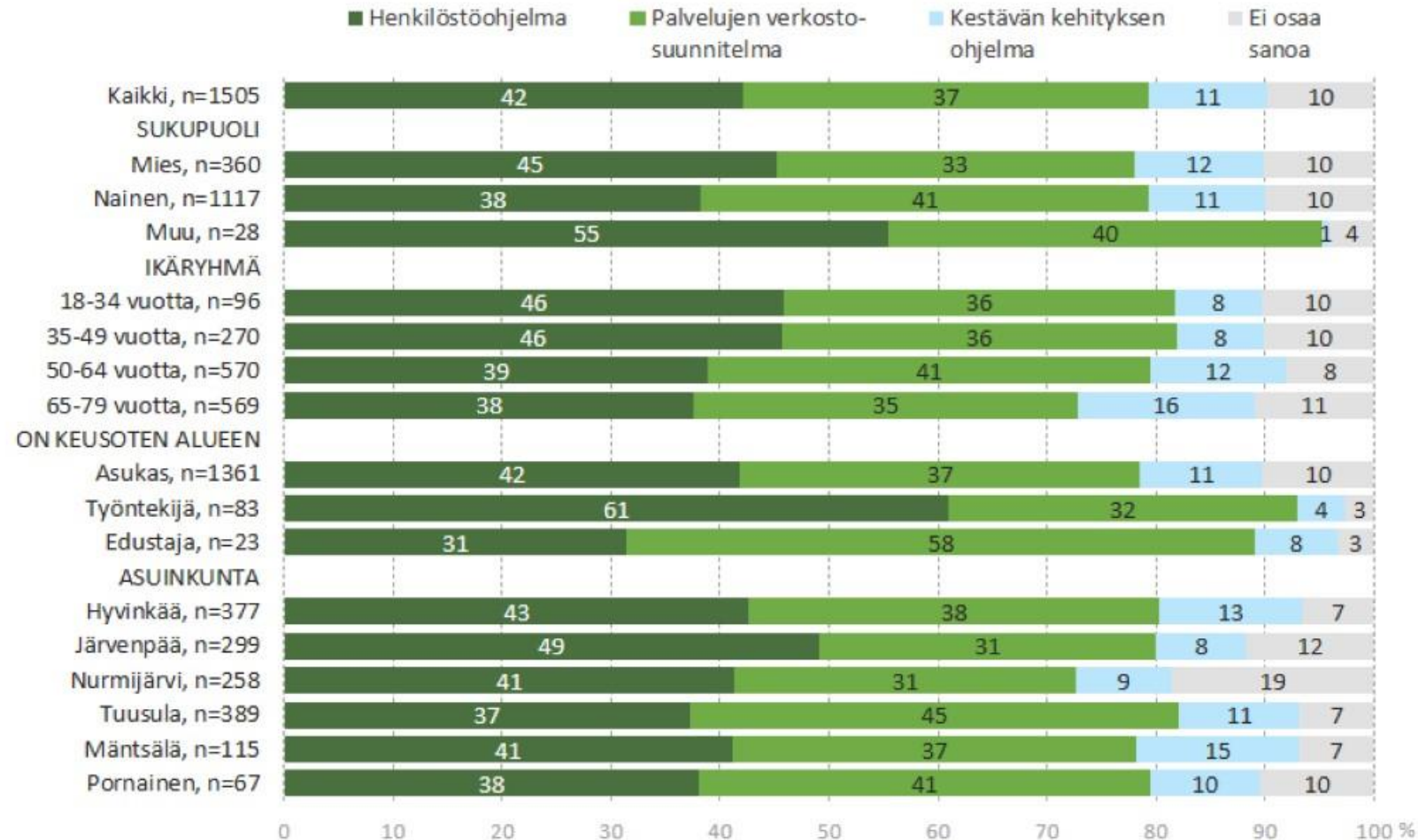


Tulokset on painotettu sukupuolen, iän ja asukasmäärän mukaisesti.

Kokonaisvastaajamäärä kunnissa on:

Hyvinkää: 377
 Järvenpää: 299
 Nurmijärvi: 258
 Tuusula: 389
 Mäntsälä: 115
 Pornainen: 67

Mihin osakokonaisuuteen hyvinvointialueohjelmassa tulisi erityisesti panostaa?



n=kaikki vastaajat

- 42 % vastaajista haluaisi panostaa erityisesti henkilöstöohjelmaan. Palvelujen verkostosuunnitelma saa 37 % kannatuksen ja Kestävän kehityksen ohjelma 11 % kannatuksen.
- Henkilöstöohjelmaan panostaisivat etenkin miehet, 18-49-vuotiaat, työntekijät sekä järvenpääläiset.
- Palvelujen verkostosuunnitelmaa keskimääräistä tärkeämpänä pitävät naiset, 50-64-vuotiaat, edustajat sekä tuusulalaiset ja pornaislaiset.

Ovatko henkilöstöohjelman tavoitteet mielestäsi riittävät henkilöstön saatavuuden parantumiseksi?



- Enemmistö vastaajista (56 %) ei pidä henkilöstöohjelman tavoitteita riittävinä henkilöstön saatavuuden parantumiseksi.
- Riittämättömänä tavoitteita pitävät keskimääräistä enemmän etenkin Keusoten työntekijät sekä mäntsäläläiset.
- Työntekijöistä alle kolmannes (28 %) pitää ohjelman tavoitteita riittävinä.

Mitä lisäisit henkilöstöohjelman tavoitteisiin riittävän henkilöstön saatavuuden parantumiseksi? Millä keinoin hyvinvointialueen henkilöstön pito- ja vetovoimaa tulisi parantaa?

- Henkilöstön palkka korostuu vahvasti avoimissa vastauksissa. Myös erilaiset edut, palkkiojärjestelmät ja muu sitouttaminen katsotaan tärkeäksi. Henkilöstön arvostusta vaaditaan konkreettisin keinoin. Myös lisähenkilöstöä kaivataan. Nämä tekijät ovat vastaajien mukaan keskiössä työolojen, työhyvinvoinnin ja työilmapiirin parantamiseksi. Sen koetaan pitkällä tähtäimellä vaikuttavan myös henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen.
- Vastauksista kritisoidaan myös sitä, että henkilöstöä johdetaan ”ylhäältä alaspäin”, vaikka pitäisi johtaa ”alhaalta ylöspäin”. Rivihenkilöstön ja johtajien välinen kuilu vaikuttaa monen mielestä olevan suuri. Rivihenkilöstöä halutaan enemmän mukaan päätöksentekoon ja suunnitteluun.

Yhteenveto

- Henkilöstöohjelma koettiin tärkeäksi, mutta sen kykyyn vaikuttaa henkilöstön saatavuuteen ei uskottu erityisesti työntekijöiden osalta (27 %)
 - valtakunnallinen tilanne vai työnantajaimago
- Henkilöstöohjelman tavoitteet koettiin kuitenkin hyvinä
- Keskeisiä toimeenpanossa huomioitava
 - työolosuhteiden parantaminen (kohtuullinen työmäärä, johtaminen ja henkilöstön osallistumismahdollisuuksien vahvistaminen)
 - henkilöstörakeen kehittäminen
 - henkilöstöohjelman toteuttamiseen liittyvä rahoitus turvattava talousarviossa
- Uusi näkökulma – kuntien elinvoiman merkitys
 - lyhyet työmatkat ja toimivat lähipalvelut vetovoimatekijöitä

Henkilöstöohjelma pähkinäkuoressa

Muistin virkistämiseksi 😊



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Henkilöstövisio



Onnistumme yhdessä: hyvinvoiva ja kyvykäs henkilöstö toimii yhteisöohjautuvasti vetovoimaisessa työpaikassa



Tavoitteena työpaikka, josta on helppo puhua hyvää

Seurattavat henkilöstöindikaattorit

Henkilöstön saatavuus

- luomme vahvan ja vetovoimaisen kulttuurin ja onnistumme osaajien rekrytoinneissa

Henkilöstön riittävyys

- kohdistamme henkilöstövoimavarat tieto- ja asiakasperusteisesti

Henkilöstön pysyvyys

- työntekijämme voivat hyvin ja työelämän laatu koetaan hyvänä

Ohjelma sisältää neljä tavoitetta

Johtaminen perustuu yhteisöohjautuvuuteen ja lean-filosofiaan

1

Hyödynnämme osaamisen ja kyvykkyudet vaikuttavien palveluiden tuottamiseksi

2

Edistämme yhdessä tekemisen toimintakulttuuria

3

Mahdollistamme monimuotoiset työurat ja työn tekemisen tavat

4

1

Johtaminen perustuu yhteisöohjautuvuuteen ja Lean-filosofiaan

Tätä tavoittelemme

- Henkilöstöpolitiikkamme on avointa ja yhdenvertaista
- Esihenkilötyö on tasalaatuista ja kannustavaa
- Esihenkilön alaisten lukumäärä on kohtuullinen
- Työelämän laatu on hyvää

Esimerkkejä toimenpiteistä 2024-2025

- Hyödynnämme aktiivisesti leanin työkaluja jatkuvassa kehittämisessä
- Tuemme esihenkilöitä ja työyhteisöjä yhteisöohjautuvuuden ja lean-filosofian toteuttamisessa
- Esihenkilö- ja johtamisosaamisen kehittäminen KeuAkatemiassa
- Yksikkökojojen tarkastelu

Mittarit

- Keusoten Syke: johtamisen osa-alue
- Keusoten Syke: prosessit osa-alue



2

Hyödynnämme osaamisen ja kyvykkyydet vaikuttavien palveluiden tuottamiseksi

Tätä tavoittelemme

- Sujuva asiakaskokemus syntyy monialaisesta ja moniammatillisesta työskentelystä
- Kohdennamme henkilöstövoimavarat ennakoivasti ja vaikuttavasti hyvinvointialueen strategian ja asiakastarpeiden mukaisesti
- Mahdollistamme työntekijöille ja työyhteisöille työssä onnistumisen ja yhteisen toiminnan kehittämisen

Esimerkkejä toimenpiteistä 2024-2025

- Tarjoamme monipuolisia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja teemme laaja-alaisesti yhteistyötä eri oppilaitosten kanssa.
- Huolehdimme työntekijöiden perehdytyksestä ja sen arvioinnista sekä kannustamme myös omatoimiseen perehtymiseen
- Käymme kehityskeskustelut säännöllisesti ja keskustelemme työtehtäviin liittyvistä tavoitteista ja odotuksista sekä osaamis- ja kehittymistarpeista ja annamme molemminpuolista kehittäväää palautetta.
- Hyödynnämme päivittäisjohtamisen tauluja

Mittarit

- Asiakaspalaute (NPS)
- Henkilöstön ”vakanssien” täyttöaste
- Vuokrahenkilöstön osuus henkilöstöstä
- Lyhytaikaisten sijaisten täyttöaste
- Koulutuspäivien määrä / hlö
- Perehdytysten määrä Oivassa /vuosi
- Kehityskeskustelujen määrä Oivassa / vuosi
- Työnantajan suositeltavuus (eNPS)

3

Edistämme yhdessä tekemisen toimintakulttuuria

Tätä tavoittelemme

- Olemme arvostettu ja turvallinen hyvinvointialue
- Olemme vahva ja vetovoimainen työnantaja
- Työyhteisömme toimivat yhteisöohjautuvasti kohti yhteistä tavoitetta

Esimerkkejä toimenpiteistä 2024-2025

- Asetamme selkeät ja ajantasaiset, tietoon perustuvat toiminnan tavoitteet
- Turvallisuuskulttuurin vahvistaminen, kehittämistoimenpiteet turvallisuushavaintojen perusteella
- Luomme matalan kynnyksen palauteväyliä ja keskusteluareenoita
- Hyödynnämme aktiivisesti Keusoten kulttuuripeliä

Mittarit

- Työnantajan suositeltavuus eNPS
- Hakijoiden määrä / haku
- Turvallisuushavaintojen määrä
- QWL Syke: osa-alue Fyysinen & emotionaalinen turvallisuus
- Kulttuuripelin pelanneiden määrä



4 Mahdollistamme monimuotoiset työurat ja työn tekemisen tavat

Tätä tavoittelemme

- Meillä on hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö
- Työkykyjohtamisemme on ennakoivaa ja vaikuttavaa
- Huomioimme työntekijöiden erilaisuuden ja elämäntilanteet ja etsimme yhdessä ratkaisuja

Esimerkkejä toimenpiteistä 2024-2025

- Rakennamme selkeitä urapolkuja (Minun urani Keusotessa)
- Mahdollistamme joustavia ratkaisuja työntekijöillemme (kuten osa-aikatyön parempi mahdollistaminen, työkierto jne.)

Mittarit

- Sairauspoissaolot
- Sisäinen vaihtuvuus
- Varhaisen tuen keskusteluiden määrä
- Eläköitymisikä
- Osa-aikaisten suhteellinen osuus henkilöstöstä

